Volume 8 Issue 5 (2024) Pages 990-1004
Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini
ISSN: 2549-8959 (Online) 2356-1327 (Print)

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas Guru dalam Penggunaan Media *Loose Part* di Bantul Yogyakarta

Nur Izzah[1]✉, Nur Cholimah[2]
Pendidikan Siswa Usia Dini, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia[(1,2)]
DOI: 10.31004/obsesi.v8i5.5944

Abstrak
Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kreativitas guru dalam menciptakan pembelajaran yang inovatif dan interaktif, terutama dalam penggunaan media *loose part* yang fleksibel dan merangsang kreativitas anak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kreativitas guru dalam penggunaan media *loose part* Taman Kanak-kanak di Bantul, Yogyakarta. Pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif digunakan dengan melibatkan 171 guru sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 68,8% terhadap kreativitas guru, sementara lingkungan kerja berkontribusi sebesar 68,7%. Secara keseluruhan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berkontribusi sebesar 76,7% terhadap kreativitas guru. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru untuk meningkatkan kreativitas, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran anak usia dini.

Kata Kunci: *motivasi kerja; lingkungan kerja; kreativitas guru; pembelajaran media loose part*

Abstract
This research is motivated by the importance of teachers' creativity in creating innovative and interactive learning, especially in using flexible loose *part media* that stimulates children's creativity. This study aims to analyze the influence of motivation and work environment on teachers' creativity in using *loose part* media in Kindergarten in Bantul, Yogyakarta. A quantitative approach with an associative method was used, involving 171 teachers as a sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple and multiple regressions. The study showed that work motivation contributed 68.8% to teachers' creativity, while the work environment contributed 68.7%. Overall, motivation and work environment simultaneously contributed 76.7% to teachers' creativity. These findings underscore the importance of creating a work environment that supports and motivates teachers to increase creativity, which in turn has a positive impact on the quality of early childhood learning.

Keywords: *work motivation; work environment; teacher creativity; learning media loose part*

Copyright (c) 2024 Nur Izzah & Nur Cholimah.

✉ Corresponding author: Nur Izzah
Email Address: nurizzahpb@gmail.com (Yogyakarta, Indonesia)
Received 3 July 2024, Accepted 5 October 2024, Published 8 October 2024

DOI: 10.31004/obsesi.v8i5.5944

Pendahuluan

Dinamika pendidikan yang terus berkembang dan semakin dinamis, kreativitas guru menjadi kunci utama dalam menciptakan pengalaman belajar yang bermakna dan inovatif bagi siswa (Beghetto & Vasquez, 2023; Pietsch et al., 2023). Seiring dengan tuntutan untuk beradaptasi dengan teknologi dan metode pengajaran terbaru, pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mendukung tidak dapat diabaikan (Gagné et al., 2022). Motivasi yang tinggi memberikan dorongan internal bagi guru untuk selalu berinovasi (Stumbrienė et al., 2024); sementara lingkungan kerja yang konstruktif memberikan sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide kreatif (Kilag et al., 2024). Kombinasi dari kedua faktor ini membentuk fondasi yang kuat bagi guru untuk mengembangkan metode pengajaran yang menarik dan efektif, seperti penggunaan media *loose part* yang fleksibel dan interaktif.

Pendidikan Anak Usia Dini menghadapi berbagai problematik yang memengaruhi motivasi dan lingkungan kerja guru, yang pada gilirannya berdampak pada kreativitas dalam mengajar (Anriyani et al., 2024; Yoseptry et al., 2023). Salah satu tantangan utama adalah rendahnya tingkat kesejahteraan dan apresiasi terhadap guru PAUD, yang sering kali berdampak pada motivasi kerja mereka (Wijaya, 2023). Gaji yang tidak memadai, kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesional, serta minimnya penghargaan atas inovasi dan usaha mereka dapat menurunkan semangat dan dedikasi guru (Musa et al., 2022). Selain itu, suasana kerja yang kurang baik akibat fasilitas yang terbatas, jumlah siswa yang berlebihan, dan minimnya sumber daya pembelajaran, turut menjadi kendala signifikan (Winarso, 2023).

Rendahnya kreativitas guru taman kanak-kanak dalam penggunaan media *loose part* menjadi salah satu hambatan dalam pengembangan potensi kreatif anak-anak (Utami & Eliza, 2022). Guru belum sepenuhnya memahami konsep dan manfaat media *loose part*, yang pada dasarnya dirancang untuk memberikan kebebasan kepada anak-anak dalam mengeksplorasi dan mengombinasikan bahan-bahan secara mandiri.

Hal itu mengakibatkan pendekatan pembelajaran menjadi terlalu terstruktur. Guru cenderung memberikan instruksi spesifik dibandingkan membiarkan anak-anak berimajinasi dan bereksperimen secara bebas. Guru sering kali mengarahkan anak-anak untuk bekerja sesuai tema tertentu, yang pada akhirnya membatasi peluang anak untuk berekspresi secara kreatif. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas dan keterampilan pedagogis guru dalam memanfaatkan media *loose part* masih perlu ditingkatkan, baik melalui pelatihan khusus maupun perubahan pendekatan yang lebih fleksibel dalam proses pembelajaran.

(Nurjanah & Muthmainah, 2023) menganalisis pengaruh penggunaan media *loose parts* terhadap kreativitas dan motorik halus anak usia 5-6 tahun di TK Pertiwi Birit melalui metode *Quasi Experiment* dengan desain *Pre test-Post test Group Design*. Media *loose parts* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kreativitas dan motorik halus anak dibandingkan dengan penggunaan lembar kerja atau majalah, dengan hasil uji statistik yang signifikan pada kedua variabel.

(Salsabila et al., 2022) meneliti penggunaan media *loose parts* untuk meningkatkan kreativitas anak usia 5-6 tahun di TK IT Abatatsa Pasuruan. Hasil Media *loose parts* mendorong eksplorasi, imajinasi, dan kreativitas anak-anak melalui kebebasan bermain dengan bahan-bahan yang dapat dirangkai atau diubah sesuai keinginan mereka. Metode ini membuat pembelajaran lebih interaktif dan menyenangkan, berbeda dari pendekatan tradisional yang monoton dan bergantung pada contoh dari guru. Penelitian (Samad et al., 2024) menjelaskan pelatihan pemanfaatan media *loose parts* untuk mengembangkan kreativitas guru PAUD di Kota Ternate. Penelitian menunjukkan bahwa guru cenderung menggunakan media siap pakai, yang membuat anak menjadi bosan.

Kinerja guru yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan dukungan keluarga dianggap sebagai indikator utama baik buruknya sebuah lembaga pendidikan. Sementara gaya kepemimpinan dan dukungan keluarga memengaruhi kinerja guru secara signifikan dan positif, lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja secara parsial.

DOI: 10.31004/obsesi.v8i5.5944

Ketiga variabel tersebut secara signifikan menunjukkan pengaruh pada kinerja guru. Penelitian ini menekankan pentingnya kombinasi dukungan dari berbagai faktor untuk meningkatkan kinerja guru di lembaga PAUD (Safrida et al., 2023).

Menurut penelitian lain, motivasi kerja yang tinggi, kepribadian yang baik, dan kepemimpinan yang visioner diikuti oleh peningkatan kreativitas kerja guru. Hal ini menekankan pentingnya ketiga faktor ini dalam mendorong kreativitas guru. Namun, teori yang saat ini digunakan hanyalah sedikit dan mungkin akan muncul teori baru di masa depan (Ebyatiswara Putra et al., 2023).

Kajian penelitian terdahulu menunjukkan bahwa studi pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap kreativitas guru dalam penggunaan media *loose part* pada guru taman kanak-kanak masih terbatas. Beberapa penelitian membahas lingkungan kerja secara umum dalam konteks pendidikan. Sedangkan pembahasan tentang faktor-faktor motivasi dan lingkungan kerja di Bantul, Yogyakarta, seperti ketersediaan fasilitas, dukungan kepala sekolah, dan budaya kerja di lembaga pendidikan yang mempengaruhi kreativitas guru dalam penggunaan media *loose part* juga masih terbatas. Studi ini dapat mengisi gap geografis dan budaya dalam penelitian terkait kreativitas guru.

Memahami bagaimana motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kreativitas guru Taman Kanak-kanak dalam pembelajaran menggunakan media *loose part* di Kapanewon Kasihan, Bantul, DIY menjadi tujuan dari penelitian ini. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan strategi penelitian asosiatif, penelitian ini mengkaji sejauh mana motivasi dan lingkungan pekerjaan berkontribusi pada tingkat kreativitas guru.

Signifikansi penelitian ini berkontribusi dalam memberikan temuan tentang variabel yang berpengaruh pada kreativitas guru dalam konteks pendidikan anak usia dini, khususnya dalam penggunaan media *loose part*. Dengan mengevaluasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja, temuan penelitian ini menyumbangkan bukti empiris untuk membantu para pemangku kepentingan pendidikan, seperti kepala sekolah dan *stakeholder*, dalam merancang intervensi yang efektif untuk meningkatkan kreativitas guru. Ini penting karena kreativitas guru adalah kunci untuk menjadikan lingkungan belajar yang menyenangkan dan mendukung perkembangan anak secara optimal.

Metodologi

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan strategi penelitian asosiatif. Guru Taman Kanak-kanak di Kapanewon Kasihan, Bantul, DIY diambil sebagai populasi penelitian. Sampelnya terdiri dari 171 orang guru yang dipilih menggunakan teknik *probability sampling cluster*. Teknik ini digunakan untuk pengambilan sampel di mana populasi dibagi menjadi kelompok *(cluster)*. Beberapa *cluster* dipilih secara acak untuk dijadikan sampel. Dalam konteks ini, guru-guru di Kapanewon Kasihan Bantul dibagi menjadi beberapa *cluster* berdasarkan sekolah dan wilayahnya, lalu dipilih secara acak sejumlah *cluster* untuk pengumpulan data. Alasan penggunaan teknik adalah efisiensi dalam pengumpulan data dan keterwakilan yang lebih baik, terutama ketika populasi berjumlah besar dan tersebar. Teknik ini memudahkan peneliti dalam mendapatkan sampel yang representatif tanpa harus mengakses seluruh populasi.

Prosedur analisis data dalam studi ini diawali dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert 1-4 yang dibagikan kepada 171 guru Taman Kanak-kanak di Kapanewon Kasihan, Bantul, DIY. Skala ini digunakan untuk mengukur dua variabel independen, yaitu motivasi dan lingkungan kerja guru, serta variabel dependen, yaitu kreativitas guru dalam menggunakan media *loose part* dalam kegiatan pembelajaran. Setelah data terkumpul, dilakukan serangkaian tes prasyarat untuk memastikan data memenuhi syarat untuk analisis regresi.

Tes Normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah distribusi data bersifat normal. Tes ini penting karena salah satu asumsi dalam analisis regresi adalah bahwa data residual harus terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-

DOI: 10.31004/obsesi.v8i5.5944

Smirnov. Jika nilai signifikan (p-value) lebih besar dari 0,05, data dianggap terdistribusi normal.

Tes Linearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah ada hubungan linear antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi mengasumsikan hubungan linear antara variabel, sehingga jika linearitas tidak ada, model regresi yang digunakan akan tidak valid.

Tes Multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja). Multikolinearitas dapat mempengaruhi hasil analisis regresi, dan diuji menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF berada di bawah 10, maka multikolinearitas tidak dianggap bermasalah.

Tes Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah variasi error (residual) konstan di seluruh rentang nilai variabel independen. Jika tidak, terjadi heteroskedastisitas, yang dapat menyebabkan hasil regresi yang tidak akurat. Tes ini dilakukan dengan melihat plot residual versus prediksi nilai variabel dependen.

Setelah serangkaian tes prasyarat dilakukan dan hasilnya memenuhi asumsi-asumsi regresi, dilakukan analisis regresi dalam dua tahap. Tahap pertama adalah penerapan regresi sederhana untuk menguji pengaruh satu variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, dilakukan dua analisis terpisah: satu untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kreativitas guru, dan satu lagi untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas. *Output* dari regresi sederhana akan menunjukkan apakah motivasi atau lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas, yang dilihat dari nilai koefisien regresi (b) dan nilai signifikansi (p-value). Jika p-value < 0,05, maka pengaruh tersebut signifikan.

Tahap kedua menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh dua variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel dependen (kreativitas guru). Melalui analisis regresi berganda, peneliti melihat apakah kedua variabel independen bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kreativitas. Hal ini dilihat dari nilai Adjusted R-Square, yang menunjukkan proporsi variabilitas kreativitas yang dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Jika p-value untuk masing-masing koefisien regresi < 0,05, maka kedua variabel independen tersebut secara signifikan mempengaruhi kreativitas.

Hasil dan Pembahasan

Berikut ini hasil distribusi kecenderungan motivasi guru.

Tabel 1. Distribusi Motivasi Guru

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	X ≥ 48	104	60,8	Sangat tinggi
2	40 ≤ X < 48	58	33,9	Tinggi
3	32 ≤ X < Mi 40	9	5,3	Sedang
4	24 ≤ X < 32	0	0,0	Rendah
5	X < 24	0	0,6	Sangat rendah
	Jumlah	171	100,00	

Data pada tabel 1, menampilkan frekuensi dari variabel motivasi kerja guru. Tabel ini mengelompokkan skor motivasi kerja guru ke dalam 5 kategori, yaitu: Sangat tinggi (skor >= 48); Tinggi (skor antara 40 - < 48); Sedang (skor antara 32 - < 40); Rendah (skor antara 24 - < 32); Sangat rendah (skor < 24). Dari 171 guru yang menjadi sampel, sebanyak 104 guru (60,8%) masuk dalam kategori sangat tinggi, 58 guru (33,9%) masuk kategori tinggi, dan 9 guru (5,3%) masuk kategori sedang. Tidak ditemukan guru dalam kategori rendah dan sangat rendah.

DOI: 10.31004/obsesi.v8i5.5944

Data di atas menunjukkan sebagian besar guru (94,7%) memiliki motivasi kerja yang tinggi atau sangat tinggi. Hanya sebagian kecil guru (5,3%) yang memiliki motivasi kerja dalam kategori sedang. Secara keseluruhan guru menunjukkan tingkat motivasi untuk bekerja yang sangat tinggi.

Hasil distribusi kecenderungan lingkungan kerja guru ditampilkan berikut ini.

Tabel 2. Distribusi Lingkungan Kerja Guru

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	X ≥ 43,95	125	73,1	Sangat baik
2	36,65 ≤ X < 43,95	38	22,2	Baik
3	29,35 ≤ X < 36,65	8	4,7	Sedang
4	22,05 ≤ X < 29,35	0	0,0	Tidak baik
5	X < 22,05	0	0,0	Sangat tidak baik
	Jumlah	171	100,00	

Tabel 2 menunjukkan distribusi variabel lingkungan kerja guru. Skor lingkungan kerja guru dikelompokkan ke dalam 5 kategori, yaitu: Sangat baik (skor >= 43,95); Baik (skor antara 36,65 - < 43,95); Sedang (skor antara 29,35 - < 36,65); Tidak baik (skor antara 22,05 - < 29,35); Sangat tidak baik (skor < 22,05). Sebanyak 125 guru (73,1%) berada dalam kategori lingkungan kerja sangat baik. Adapun 38 guru (22,2%) berada dalam kategori baik, dan 8 guru (4,7%) masuk kategori sedang. Tidak ada satu pun guru yang memiliki persepsi lingkungan kerja yang tidak baik atau sangat tidak baik.

Jadi, sebagian besar guru (95,3%) menilai lingkungan kerja mereka baik atau sangat baik. Hanya sedikit guru (4,7%) yang menilai lingkungan kerjanya sedang. Secara keseluruhan, kecenderungan persepsi guru terhadap lingkungan kerja berada pada kategori sangat baik.

Hasil distribusi kecenderungan kreativitas guru disajikan di bawah ini.

Tabel 3. Distribusi Kreativitas Guru

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	X ≥ 51,9	94	55,0	Sangat tinggi
2	43,3 ≤ X < 51,9	57	33,3	Tinggi
3	34,7 ≤ X < 43,3	20	11,7	Sedang
4	26,1 ≤ X < 34,7	0	0,0	Rendah
5	X < 26,1	0	0,0	Sangat rendah
	Jumlah	171	100,00	

Tabel 3 menunjukkan distribusi dari variabel kreativitas guru. Skor kreativitas guru dikelompokkan dalam lima kategori, yaitu: Sangat tinggi (skor >= 51,9); Tinggi (skor antara 43,3 - < 51,9); Sedang (skor antara 34,7 - < 43,3); Rendah (skor antara 26,1 - < 34,7); Sangat rendah (skor < 26,1). Sebanyak 94 guru (55%) memiliki kreativitas dalam kategori sangat tinggi. Kemudian 57 guru (33,3%) masuk dalam kategori tinggi, dan 20 guru (11,7%) dalam kategori sedang. Tidak ada satu pun guru yang kreativitasnya rendah atau sangat rendah.

Jadi, sebagian besar guru (88,3%) memiliki tingkat kreativitas yang tinggi atau sangat tinggi. Hanya sebagian kecil guru (11,7%) yang memiliki kreativitas dalam kategori sedang. Secara keseluruhan kecenderungan kreativitas guru berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 4 disajikan hasil pengujian normalitas data:

Tabel 4. Pengujian Normalitas

Kolmogorov smirnov	0,961
Nilai sig	0,314

DOI: 10.31004/obsesi.v8i5.5944

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian normalitas penelitian untuk menentukan apakah data yang diolah untuk model regresi terdistribusi normal. Untuk data distribusi normal, nilai signifikansi 0,314 lebih besar dari 0,05 dengan nilai statistik Kolmogorov-Smirnov 0,961. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi normal. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, asumsi normalitas data terpenuhi, jadi analisis regresi dapat dilanjutkan.

Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian linearitas.

Tabel 5. Pengujian Linearitas

Variabel Bebas	F Hitung	F tabel
Motivasi kerja	1,006	4,30
Lingkungan kerja	0,763	4,30

Hasil pengujian linearitas yang dilakukan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa korelasi motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kreativitas guru adalah linier. Untuk hubungan pertama, nilai F hitung adalah 1,006 dan nilai F tabel adalah 4,30. Untuk hubungan kedua, nilai F hitung adalah 0,762 dan nilai F tabel adalah 4,30, yang menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kreativitas guru adalah linier. Oleh karena itu, persyaratan linearitas untuk analisis regresi terpenuhi.

Tabel 6 disajikan hasil pengujian multikolinieritas.

Tabel 6. Pengujian Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Motivasi kerja	0,371	2,699
Lingkungan kerja	0,371	2,699

Hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan pada penelitian ditunjukkan dalam Tabel 6. Pengujian multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi saling berhubungan atau tidak. Pada tabel tersebut, dua variabel bebas diuji: motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dua nilai ditampilkan untuk pengujian multikolinieritas: nilai toleransi menunjukkan motivasi kerja 0,371 dan lingkungan kerja 0,371, dan nilai VIF menunjukkan motivasi kerja 2,699 dan lingkungan kerja 2,699.

Nilai toleransi kedua variabel bebas adalah 0,371, yang lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF kedua variabel adalah 2,699, yang kurang dari 10. Nilai toleransi harus lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF harus lebih rendah dari 10. Karena motivasi kerja dan lingkungan kerja, dua variabel bebas dalam model regresi ini, tidak memiliki hubungan yang kuat satu sama lain, mereka dianggap tidak multikolinieritas menurut kriteria untuk tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7 merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas.

Tabel 7. Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.
Motivasi kerja	0,227
Lingkungan kerja	0,198

Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 7. Pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada variasi antara residual dari satu model regresi ke pengamatan lainnya. Dua variabel independen—Motivasi Kerja dengan nilai signifikansi 0,227 dan Lingkungan Kerja dengan nilai signifikansi 0,198—ditunjukkan dalam tabel. Menurut data yang ada di tabel, variabel motivasi kerja nilai

DOI: 10.31004/obsesi.v8i5.5944

signifikansinya adalah 0,227 di atas 0,05, dan variabel lingkungan kerja adalah 0,198 di atas 0,05. Kedua variabel memenuhi kriteria untuk tidak terjadi heteroskedastisitas.

Oleh sebab itu, model regresi penelitian ini tidak menemukan masalah heteroskedastisitas. Memenuhi asumsi homoskedastisitas atau kesamaan varians residual. Oleh karena itu, syarat tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi telah dipenuhi, yang berarti analisis regresi dapat dilanjutkan sebagai valid dan tidak bias.

Pengaruh motivasi guru terhadap kreativitas ditunjukkan tabel berikut.

Tabel 8. Pengaruh Motivasi Guru terhadap Kreativitas

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel
Konstanta	4,889		
Motivasi kerja	0,960	19,304	1,974
r	0,829		
r square	0,688		

Tabel 8 menunjukkan pengaruh motivasi guru terhadap kreativitas yang menggunakan media *loose part*. Nilai konstanta (a) adalah 4,889, koefisien regresi (b) adalah 0,960, nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 19,304, nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 1,974, koefisien korelasi (r) adalah 0,829, dan koefisien determinasi (r persegi) adalah 0,688.

Variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara signifikan, menurut kriteria pengujian, jika t hitung lebih besar dari t tabel. Ada nilai t hitung 19,304 dan t tabel 1,974. Oleh karena itu, nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kreativitas guru TK dalam pembelajaran menggunakan media *loose part.*

Koefisien korelasi (r) 0,829 menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan kreativitas guru. Sementara itu, koefisien determinasi (r square) 0,688 menunjukkan motivasi kerja guru dapat menyumbang 68,8% dari variasi kreativitas guru; dengan kata lain, sumbangan efektif dari motivasi kerja terhadap kreativitas adalah 38,4 persen. Dengan demikian, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas guru.

Motivasi kerja guru menjadi determinan penting dalam meningkatkan kreativitas guru PAUD saat menggunakan media *loose part* untuk pembelajaran (Sumarmi & Afendi, 2022; Tunas & Sigit Purnama, 2023). Motivasi kerja yang tinggi memicu guru lebih inovatif dan kreatif dalam proses pengajaran, sehingga mampu membentuk lingkungan belajar yang menarik dan efektif bagi siswa (Hartikainen et al., 2022; Saifullah et al., 2023). Oleh sebab itu, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru, seperti pemberian penghargaan, pengembangan profesional, dan dukungan administrasi, sangat penting untuk diperhatikan guna meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini.

Pengaruh motivasi terhadap kreativitas guru PAUD dalam pembelajaran menggunakan media *loose part* dapat dijelaskan melalui teori motivasi dan kreativitas yang saling terkait. Motivasi manusia didorong oleh pemenuhan kebutuhan yang berjenjang, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri (Rao et al., 2022). Dalam konteks guru PAUD, pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji yang memadai, rasa aman dalam pekerjaan, dan hubungan sosial yang positif di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi kerja (Hyseni Duraku et al., 2022; Wilson et al., 2022). Ketika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, guru akan bergerak menuju kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu aktualisasi diri, di mana mereka merasa termotivasi untuk mengembangkan diri secara maksimal. Pada tahap ini, kreativitas menjadi lebih menonjol karena guru memiliki keinginan untuk mencoba metode pengajaran baru dan inovatif, seperti menggunakan media *loose part*.

Self-Determination menekankan pentingnya tiga kebutuhan psikologis dasar—otonomi, kompetensi, dan keterhubungan—dalam meningkatkan motivasi intrinsik (Hosseini et al., 2022; Saifullah, 2024). Guru PAUD yang merasa memiliki kendali atas metode

DOI: 10.31004/obsesi.v8i5.5944

pengajaran mereka, merasa kompeten dalam mengajar, dan memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja dan siswa akan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi (M. Nwoga Anayochi et al., 2023; Yasa et al., 2023). Motivasi intrinsik ini sangat berhubungan dengan kreativitas, karena guru yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih berkomitmen dan terdorong untuk berinovasi (Xu et al., 2022). Dalam pembelajaran menggunakan media *loose part*, otonomi memungkinkan guru untuk mengeksplorasi berbagai cara kreatif dalam menyampaikan materi, sementara rasa kompetensi dan keterhubungan memperkuat keyakinan mereka dalam mencoba hal-hal baru.

Kreativitas dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, keahlian, dan kemampuan berpikir kreatif (Zhang & Liu, 2022). Motivasi intrinsik, yang dipupuk oleh lingkungan kerja yang mendukung dan penghargaan yang sesuai, adalah kunci dalam meningkatkan kreativitas (Aldabbas et al., 2023; Bukhari et al., 2023; Nili & Tasavori, 2022). Lingkungan kerja yang mendorong eksplorasi ide-ide baru dan memberikan penghargaan atas inovasi akan meningkatkan motivasi intrinsik para guru PAUD. Ketika guru merasa termotivasi untuk mengajar dengan metode baru dan kreatif, seperti memakai media *loose part*, mereka lebih cenderung menghasilkan ide-ide kreatif dan mengimplementasikannya dalam pembelajaran.

Pemberian penghargaan kepada guru yang menunjukkan kreativitas dalam pengajaran dapat meningkatkan motivasi dan inovasi. Guru juga perlu didukung melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, terutama yang berfokus pada pendekatan kreatif dalam pengajaran. Pelatihan seperti penggunaan media *loose part* yang lebih efektif dapat meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri guru.

Tabel 9 menunjukkan bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kreativitas guru.

Tabel 9. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas Guru

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel
Konstanta	-0,057		
Lingkungan kerja	1,127	19,281	1,974
r	0,829		
r square	0,687		

Nilai konstanta adalah -0,057, koefisien regresi lingkungan kerja adalah 1,127, nilai t hitung lingkungan kerja adalah 19,281, nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 1,974 (df=169), dan koefisien korelasi (r) lingkungan kerja dengan kreativitas guru adalah 0,829. Dengan mempertimbangkan nilai t hitung 19,281 dan nilai t tabel 1,974 (df=169), dapat dinyatakan bahwa nilai t hitung jauh lebih besar daripada nilai t tabel. Ini menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5%, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas guru. Selain itu, dengan koefisien regresi 1,127, lebih baik lingkungan kerja, kreativitas guru juga meningkat. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja guru sangat memengaruhi kreativitas mereka dalam pembelajaran menggunakan bagian kosong di Kapanewon Kasihan. Semakin kondusif lingkungan kerja guru, semakin kreatif mereka.

Keterlibatan kerja *(Work Engagement)* menekankan pentingnya keterlibatan kerja yang dibangun tiga komponen utama: *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan) (Santalla-Banderali & Alvarado, 2022). Keterlibatan kerja ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung penyediaan sumber daya seperti dukungan sosial, umpan balik, dan peluang pengembangan profesional (Al-Hamdan & Bani Issa, 2022; Lipscomb et al., 2022). Guru yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan terfokus dalam tugas-tugas mereka (Drouin-Rousseau et al., 2024), yang pada gilirannya mendorong kreativitas dalam mengembangkan metode pengajaran baru seperti menggunakan media *loose part*.

DOI: 10.31004/obsesi.v8i5.5944

Iklim inovasi dalam suatu organisasi, termasuk sekolah, memainkan peran krusial dalam memfasilitasi kreativitas individu (Peng & Chen, 2023). Iklim inovasi ini mencakup aspek-aspek seperti dukungan untuk inovasi, waktu yang diberikan untuk eksplorasi ide baru, dan toleransi terhadap kesalahan. Lingkungan kerja yang mempromosikan dan mendukung inovasi akan mendorong guru PAUD lebih kreatif mengembangkan materi pembelajaran dan metode pengajaran yang efektif (Kuril et al., 2023).

Tidak kalah penting adalah modal psikologis yang terdiri dari empat komponen: *self-efficacy* (keyakinan diri), *hope* (harapan), *resilience* (ketahanan), dan *optimism* (optimisme) (Geremias et al., 2022). Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan modal psikologis guru, yang pada gilirannya meningkatkan kreativitas mereka (Ghafoor & Haar, 2022; Kun & Gadanecz, 2022). Guru yang merasa yakin dengan kemampuan mereka, optimis tentang hasil pembelajaran, memiliki harapan untuk mencapai tujuan pendidikan, dan mampu bangkit dari tantangan akan lebih mungkin untuk mengembangkan pendekatan pengajaran yang inovatif.

Dapat dipahami signifikansi lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi terhadap peningkatan kreativitas guru PAUD. Lingkungan kerja yang menyediakan sumber daya yang memadai, mempromosikan inovasi, dan memperkuat modal psikologis akan memungkinkan guru untuk lebih kreatif dalam pembelajaran. Hal ini dapat menciptakan pendidikan yang berkualitas dan memberikan siswa pengalaman belajar yang lebih kaya.

Fasilitas fisik, seperti ruang kerja yang nyaman, alat bantu ajar yang sesuai, dan media pembelajaran yang memadai, dapat mendukung proses kreatif guru. Selain itu, dukungan dari kepala sekolah dan rekan kerja sangat penting. Lingkungan yang saling mendukung dan memberikan umpan balik yang membangun dapat mendorong guru untuk mencoba metode baru tanpa rasa takut gagal. Sekolah perlu menciptakan budaya inovatif yang mendorong eksplorasi ide-ide baru, serta memberikan toleransi terhadap kesalahan dalam proses pembelajaran. Iklim yang positif ini akan memfasilitasi kreativitas dan mendorong guru untuk terus berinovasi dalam metode pengajaran mereka.

Tabel 10 menunjukkan pengaruh motivasi guru dan lingkungan kerja.

Tabel 10. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Guru terhadap Kreativitas Guru

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	-3,305
Motivasi kerja	0,536
Lingkungan kerja	0,627
r	0,876
r square	0,767
F hitung	276,454
Sig F	0,000

Model regresi ini sangat signifikan secara statistik pada taraf signifikansi 5%. Motivasi dan lingkungan kerja guru berpengaruh pada kreativitas mereka secara bersamaan, dengan nilai konstanta -3,305, koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,536, koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0,627, koefisien korelasi (r) adalah 0,876, koefisien persegi r adalah 0,767, dan koefisien sig F adalah 0,000.

Koefisien regresi untuk motivasi kerja guru sebesar 0,536 menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel lainnya konstan, peningkatan satu unit dalam motivasi kerja dapat menghasilkan peningkatan kreativitas guru sebesar 0,536 unit. Demikian pula, koefisien regresi untuk lingkungan kerja guru sebesar 0,627 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja guru dapat menghasilkan peningkatan kreativitas guru sebesar 0,627 unit.

DOI: 10.31004/obsesi.v8i5.5944

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,876 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara motivasi, lingkungan kerja, dan kreativitas guru. Nilai persegi (r) sebesar 0,767 menunjukkan bahwa 76,7% variasi dalam kreativitas guru dapat dikaitkan dengan motivasi dan lingkungan kerja mereka.

Hasil penelitian ini juga mengungkapkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja guru terhadap kreativitas guru PAUD. Hal itu menunjukkan pentingnya interaksi antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan dalam mempengaruhi sikap dan tindakan individu. Dalam konteks ini, motivasi kerja guru dapat dipandang sebagai faktor personal yang kuat, di mana keyakinan diri *(self-efficacy)* dan tujuan personal berperan penting dalam meningkatkan kreativitas (Huang, 2022; Narayanan et al., 2023). Lingkungan kerja yang positif, di sisi lain, bertindak sebagai faktor eksternal yang menyediakan dukungan, sumber daya, dan kesempatan untuk inovasi (Prasetyo et al., 2022). Individu yang percaya diri dalam kemampuannya dan berada dalam lingkungan yang mendukung akan lebih cenderung mengambil inisiatif, mencoba hal-hal baru, dan bertahan dalam menghadapi tantangan, sehingga meningkatkan kreativitas mereka (Karimi et al., 2023).

Penetapan tujuan yang spesifik, menantang, namun dapat dicapai, dapat meningkatkan kinerja individu (Miller, 1953; Schunk, 2023). Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi dalam pengajaran mereka, sementara lingkungan kerja yang kondusif menyediakan alat dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut (Kit et al., 2023). Ketika guru menetapkan tujuan untuk meningkatkan kreativitas dalam pembelajaran menggunakan media *loose part*, dukungan dari lingkungan kerja yang positif dan motivasi pribadi mereka bekerja bersama untuk mencapai hasil yang lebih kreatif.

Kreativitas dibangun melalui tiga fungsi utama, yaitu keahlian, keterampilan berpikir kreatif, dan motivasi (Balakrishnan, 2022; Emami et al., 2023). Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan kontribusi pada pengembangan keterampilan ini dengan adanya sumber daya, waktu, dan dukungan sosial yang dibutuhkan untuk eksplorasi ide-ide baru. Ketika motivasi kerja yang tinggi digabungkan dengan lingkungan yang mendukung, guru lebih cenderung mengembangkan dan menerapkan ide-ide kreatif dalam pengajaran mereka.

Penggunaan teknik *probability sampling cluster* dari beberapa kelompok sekolah di Kapanewon Kasihan, Bantul, Yogyakarta memiliki sejumlah keterbatasan. Keterbatasan metode ini adalah risiko keterwakilan yang tidak sempurna. Jika *cluster* yang terpilih tidak cukup beragam atau tidak mencerminkan variasi dalam populasi yang lebih luas, hasil penelitian bisa tidak sepenuhnya mewakili seluruh populasi guru di daerah tersebut.

Selain itu, penelitian ini hanya meneliti dua variabel independen, yaitu motivasi dan lingkungan kerja, dalam kaitannya dengan kreativitas guru. Kreativitas adalah konsep yang kompleks dan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor lain seperti gaya kepemimpinan, sumber daya pendidikan, dukungan dari komunitas, serta kesejahteraan emosional dan finansial guru. Dengan mengabaikan variabel-variabel ini, ada risiko bahwa analisis yang dilakukan tidak sepenuhnya mencerminkan faktor-faktor yang benar-benar mempengaruhi kreativitas guru dalam menggunakan media *loose part*.

Keterbatasan selanjutnya adalah penelitian ini dilakukan di Kapanewon Kasihan, Bantul, Yogyakarta. Keterbatasan geografis membuat hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan ke konteks yang lebih luas, terutama di daerah dengan karakteristik yang berbeda, seperti di perkotaan yang lebih besar atau daerah yang memiliki kondisi sosial ekonomi dan budaya yang berbeda. Hal ini bisa mengurangi relevansi hasil penelitian di konteks yang berbeda.

Simpulan

Hasil analisis regresi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mendukung memiliki peran krusial dalam meningkatkan kreativitas guru, khususnya

dalam penggunaan media loose part di pendidikan anak usia dini (PAUD). Motivasi kerja guru memberikan kontribusi signifikan sebesar 68,8% terhadap kreativitas, sedangkan lingkungan kerja yang mendukung menyumbang 68,7%. Kombinasi dari kedua faktor ini secara simultan berkontribusi 76,7%, menegaskan hubungan yang sangat kuat antara motivasi, lingkungan kerja, dan kreativitas guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung lebih inovatif dalam pengajaran, menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan eksploratif untuk anak-anak. Oleh karena itu, kepala sekolah berperan penting dalam memberikan apresiasi yang layak serta kebebasan kepada guru untuk mengembangkan metode pengajaran mereka. Peningkatan motivasi intrinsik melalui penghargaan dan kebebasan berinovasi akan mendorong guru untuk mencoba ide-ide baru dalam kelas. Penelitian lanjutan yang menggunakan pendekatan kualitatif sangat diperlukan untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif guru, tantangan praktis, serta persepsi sosial-kontekstual yang berkaitan dengan penggunaan media loose part. Wawasan ini akan membantu menyusun rekomendasi yang lebih tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan di PAUD.

Daftar Pustaka

Al-Hamdan, Z., & Bani Issa, H. (2022). The role of organizational support and self-efficacy on work engagement among registered nurses in Jordan: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*, *30*(7), 2154–2164. https://doi.org/10.1111/jonm.13456

Aldabbas, H., Pinnington, A. H., & Lahrech, A. (2023). Encouraging more creativity in organizations: the importance of employees' intrinsic motivation and work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, *31*(6), 2337–2358. https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2021-3038

Anriyani, L., Yandri, H., & Kusayang, T. (2024). Analisis Dinamika Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *As-Sibyan: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *9*(1), 55–72. https://doi.org/10.32678/assibyan.v9i1.9862

Balakrishnan, B. (2022). Exploring the impact of design thinking tool among design undergraduates: a study on creative skills and motivation to think creatively. *International Journal of Technology and Design Education*, *32*(3), 1799–1812. https://doi.org/10.1007/s10798-021-09652-y

Beghetto, R. A., & Vasquez, A. M. (2023). Creative learning: a pedagogical perspective. In *The Routledge International Handbook of Creative Cognition* (p. 19). Routledge. https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003009351-35/creative-learning-ronald-beghetto-ananí-vasquez

Bukhari, S. G. A. S., Jamali, S. G., Larik, A. R., & Chang, M. S. (2023). Fostering intrinsic motivation among teachers: Importance of work environment and individual differences. *International Journal of School and Educational Psychology*, *11*(1), 1–19. https://doi.org/10.1080/21683603.2021.1925182

Drouin-Rousseau, S., Morin, A. J. S., Fernet, C., Blechman, Y., & Gillet, N. (2024). Teachers' profiles of work engagement and burnout over the course of a school year. *Applied Psychology*, *73*(1), 57–92. https://doi.org/10.1111/apps.12465

Ebyatiswara Putra, A., Hidayat, R., & Sarimanah, E. (2023). Peningkatan Kreativitas Kerja Guru Melalui Motivasi Kerja Kepribadian dan Kepemimpinan Visioner. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *4*(1), 136–148. https://doi.org/10.37985/murhum.v4i1.172

Emami, M., Rezaei, S., Valaei, N., & Gardener, J. (2023). Creativity mindset as the organizational capability: the role of creativity-relevant processes, domain-relevant

skills and intrinsic task motivation. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, *15*(1), 139–160. https://doi.org/10.1108/APJBA-12-2020-0437

Gagné, M., Parker, S. K., Griffin, M. A., Dunlop, P. D., Knight, C., Klonek, F. E., & Parent-Rocheleau, X. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, *1*(7), 378–392. https://doi.org/10.1038/s44159-022-00056-w

Geremias, R. L., Lopes, M. P., & Soares, A. E. (2022). Psychological Capital Profiles and Their Relationship With Internal Learning in Teams of Undergraduate Students. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.776839

Ghafoor, A., & Haar, J. (2022). Does job stress enhance employee creativity? Exploring the role of psychological capital. *Personnel Review*, *51*(2), 644–661. https://doi.org/10.1108/PR-08-2019-0443

Hartikainen, S., Pylväs, L., & Nokelainen, P. (2022). Engineering students' perceptions of teaching: teacher-created atmosphere and teaching procedures as triggers of student emotions. *European Journal of Engineering Education*, *47*(5), 814–832. https://doi.org/10.1080/03043797.2022.2034750

Hosseini, L. J., Rafiemanesh, H., & Bahrami, S. (2022). Levels of motivation and basic psychological need satisfaction in nursing students: In perspective of self-determination theory. *Nurse Education Today*, *119*, 105538. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105538

Huang, X. (2022). Constructing the associations between creative role identity, creative self-efficacy, and teaching for creativity for primary and secondary teachers. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, No-Pagination Specified-No Pagination Specified. https://doi.org/10.1037/aca0000453

Hyseni Duraku, Z., Jahiu, G., & Geci, D. (2022). The Interplay of Individual and Organizational Factors With Early Childhood Teachers' Level of Work Motivation, job Satisfaction, and Burnout. *International Journal of Educational Reform*, 10567879221114892. https://doi.org/10.1177/10567879221114891

Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability (Switzerland)* , *15*(2), 1267. https://doi.org/10.3390/su15021267

Kilag, O. K. T., Malbas, M. H., Nengasca, M. K. S., Longakit, L. J. H., Celin, L. C., Pasigui, R., & Valenzona, M. A. V. N. (2024). Transformational Leadership and Educational Innovation. *European Journal of Higher Education and Academic Advancement*, *1*(2), 103–109. https://doi.org/10.61796/ejheaa.v1i2.107

Kit, O., Kilag, T., Tokong, C. L., Enriquez, B. V, Deiparine, J. P., Purisima, R. L., & Zamora, M. B. (2023). School Leaders: The Extent of Management Empowerment and Its Impact on Teacher and School Effectiveness. *International Multi-Disciplinary Journal of Education*, *1*(1), 127–140.

Kun, A., & Gadanecz, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, *41*(1), 185–199. https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0

Kuril, S., Maun, D., & Chand, V. S. (2023). Measuring teacher innovative behavior: a validated multidimensional inventory for use with public school teachers. *International Journal of*

Educational Management, *37*(2), 393–416. https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2022-0095

Lipscomb, S. T., Chandler, K. D., Abshire, C., Jaramillo, J., & Kothari, B. (2022). Early Childhood Teachers' Self-efficacy and Professional Support Predict Work Engagement. *Early Childhood Education Journal*, *50*(4), 675–685. https://doi.org/10.1007/s10643-021-01182-5

M. Nwoga Anayochi, Unamba, E. C., Njoku, C., & J, U. N. (2023). Assessment of intrinsic and extrinsic motivation level in learning mathematics using manipulatives among early childhood care education pre-service teachers. *International Journal of Research in Education and Sustainable Development*, *3*(12), 7–18. https://www.openjournals.ijaar.org/index.php/ijresd/article/view/302

Miller, N. E. (1953). The role of motivation in learning. In *Symposium on psychology of learning basic to military training problems* (pp. 103–116). Routledge.

Musa, S., Nurhayati, S., Jabar, R., Sulaimawan, D., & Fauziddin, M. (2022). Upaya dan Tantangan Kepala Sekolah PAUD dalam Mengembangkan Lembaga dan Memotivasi Guru untuk Mengikuti Program Sekolah Penggerak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *6*(5), 4239–4254. https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2624

Narayanan, M., Ordynans, J. G., Wang, A., McCluskey, M. S., Elivert, N., Shields, A. L., & Ferrell, A. C. (2023). Putting the Self in Self-Efficacy: Personal Factors in the Development of Early Teacher Self-Efficacy. *Education and Urban Society*, *55*(2), 175–200. https://doi.org/10.1177/00131245211062528

Nili, F., & Tasavori, M. (2022). Linking an autonomy-supportive climate and employee creativity: the influence of intrinsic motivation and company support for creativity. *European Business Review*, *34*(5), 666–688. https://doi.org/10.1108/EBR-06-2021-0146

Nurjanah, S., & Muthmainah, M. (2023). Pengaruh Media Loose Part terhadap Kreativitas dan Motorik Halus Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *7*(3), 3519–3536. https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i3.4434

Peng, J. C., & Chen, S. W. (2023). Learning climate and innovative creative performance: Exploring the multi-level mediating mechanism of team psychological capital and work engagement. *Current Psychology*, *42*(15), 13114–13132. https://doi.org/10.1007/s12144-021-02617-3

Pietsch, M., Tulowitzki, P., & Cramer, C. (2023). Innovating teaching and instruction in turbulent times: The dynamics of principals' exploration and exploitation activities. *Journal of Educational Change*, *24*(3), 549–581. https://doi.org/10.1007/s10833-022-09458-2

Prasetyo, A., Putri Harwijayanti, B., Ikhwan, M. N., Lukluil Maknun, M., & Fahlevi, M. (2022). Interaction of Internal and External Organizations in Encouraging Community Innovation. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.903650

Rao, D. V. M., Hunggahalli, M. P., & David, A. (2022). Refined Model of Maslow's Needs Theory in Internet Era. In *Organization and Human Capital Development* (Vol. 1, Issue 1, pp. 1–12). https://doi.org/10.31098/orcadev.v1i1.858

Safrida, S., Silalahi, R. M. P., & Tannady, H. (2023). The Role of School Principal Leadership Style, Work Environment and Family Support on PAUD Teacher Performance. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *7*(3), 2611–2618. https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i3.4259

Saifullah, A. (2024). Equitable Education: The Role of Prophetic Values in Madrasah Teaching

Practices. *Proceeding International Conference on Islam, Law, and Society*, *3*(1), 1–17. https://incoils.or.id/index.php/INCOILS/article/view/124

Saifullah, A., Maunah, B., Patoni, A., & Saputra, P. R. (2023). Dimensions of Transformational Leadership in Improving the Competitiveness of Islamic Education Institutions. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, *21*(2), 163–179. https://doi.org/10.21154/cendekia.v21i2.6702

Salsabila, N. K., Naila, N., & W, I. (2022). Meningkatkan Kreativitas Anak Usia 5-6 Tahun melalui Media Loose Part di TK IT Abatatsa Kabupaten Pasuruan. *As-Sabiqun*, *4*(5), 1107–1118. https://doi.org/10.36088/assabiqun.v4i5.2194

Samad, R., Mahmud, N., Wondal, R., Safitri, A., & Muhammad, I. (2024). Pelatihan Pemanfaatan Media Loose Parts untuk Mengembangkan Kreativitas Guru PAUD di Kota Ternate. *Jurnal Inovasi Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, *4*(1), 101–106. https://doi.org/10.54082/jippm.428

Santalla-Banderali, Z., & Alvarado, J. M. (2022). Incidence of Leader–Member Exchange Quality, Communication Satisfaction, and Employee Work Engagement on Self-Evaluated Work Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(14), 8761. https://doi.org/10.3390/ijerph19148761

Schunk, D. H. (2023). Self-Regulation of Self-Efficacy and Attributions in Academic Settings. In *Self-Regulation of Learning and Performance Issues and Educational Applications* (pp. 75–100). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203763353-4

Stumbrienė, D., Jevsikova, T., & Kontvainė, V. (2024). Key factors influencing teachers' motivation to transfer technology-enabled educational innovation. *Education and Information Technologies*, *29*(2), 1697–1731. https://doi.org/10.1007/s10639-023-11891-6

Sumarmi, S., & Afendi, A. R. (2022). Improving Learning Creativity in Early Childhood Through Learning Media Loose Part: Energetic, Concentrated and Creative. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, *2*(3), 392–398. https://doi.org/10.35877/454ri.eduline1262

Tunas, R., & Sigit Purnama. (2023). Implementation of Children's Naturalistic Loose-parts in Developing Creativity. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, *6*(1), 155–160. https://doi.org/10.23887/jp2.v6i1.54973

Utami, C. P., & Eliza, D. (2022). Pengaruh Loose Parts Play Terhadap Pengenalan Konsep Angka Anak Usia 5-6 Tahun Di TK Mutiara Ceria Pasaman Barat. *JECED : Journal of Early Childhood Education and Development*, *4*(2), 183–191. https://doi.org/10.15642/jeced.v4i2.2244

Wijaya, L. (2023). Peran Guru Profesional Untuk Meningkatkan Standar Kompetensi Pendidikan. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, *2*(6), 1222–1230. https://doi.org/10.58344/jmi.v2i6.273

Wilson, D., Plesko, C., Brockie, T. N., & Glass, N. (2022). The well-being of head start teachers: a scoping literature review. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, *44*(4), 747–772. https://doi.org/10.1080/10901027.2022.2147880

Winarso, W. (2023). Overcoming Challenges on Learning Barriers Psychological Student in Class; An Indonesian Context. In *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.4363641

Xu, Z., Wang, H., & Suntrayuth, S. (2022). Organizational Climate, Innovation Orientation, and

DOI: 10.31004/obsesi.v8i5.5944

Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety and Intrinsic Motivation. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, *2022*, e9067136. https://doi.org/10.1155/2022/9067136

Yasa, I. M. A., Nitiasih, P. K., & Riastini, P. N. (2023). Inclusion Issues in Ecce: Teacher Leadership From a Critical Education Point of View. *Jurnal Syntax Transformation*, *4*(7), 79–90. https://doi.org/10.46799/jst.v4i7.762

Yoseptry, R., Nuryati, E., & Aisyah, W. S. (2023). Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini Di TK Al-Hidayah Pesanggrahan. *Al-Afkar*, *6*(2), 542–552. https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v6i2.569

Zhang, Y., & Liu, S. M. (2022). Balancing employees' extrinsic requirements and intrinsic motivation: A paradoxical leader behaviour perspective. *European Management Journal*, *40*(1), 127–136. https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.11.008